

Cédric Durand, directeur du développement chez Chesneau



# Anticiper et sécuriser la protection sociale des expatriés !

Dans un monde toujours plus globalisé, la protection sociale des salariés en mobilité internationale soulève de nombreux enjeux pour les entreprises et leur DRH. Dans ce cadre, Chesneau, courtier en assurance d'entreprises indépendant, accompagne la fonction RH afin de sécuriser ces questions et enjeux. Le point avec Cédric Durand, directeur du développement de Chesneau.

## Rappelez-nous le cœur de métier et le positionnement de Chesneau.

Créé il y a déjà près de 50 ans, Chesneau est une entreprise familiale indépendante qui opère en qualité de courtier en assurance d'entreprises. Nous négocions pour nos clients leurs programmes d'assurance sur tous les risques de l'entreprise. Dans cette démarche, nous leur apportons une vision indépendante des risques pour optimiser durablement leurs programmes d'assurance avec un impact global positif. En 2022, nous avons géré plus de 280 millions d'euros de primes. Nous accompagnons environ 850 groupes et entreprises. Notre accompagnement au quotidien s'articule autour de trois piliers stratégiques : participer à la marque employeur ; agir pour la santé et le bien-être de tous et viser à la cohérence des programmes de protection sociale.

**Dans un monde très globalisé, de plus en plus d'entreprises comptent parmi leurs salariés des**

## expatriés ou des personnes détachées à l'étranger. Quels sont les enjeux en matière d'assurance, de prévoyance, de protection sociale et de retraite relatifs à cette situation ?

Comme tout programme d'assurance, il s'agit en premier lieu de respecter les obligations légales : déclarer le déplacement du salarié auprès de la Sécurité sociale et vérifier si sa convention collective prévoit des obligations en matière de mobilité internationale et d'expatriation. Ensuite, appréhender les spécificités du pays où le salarié va travailler et s'assurer que ce dernier dispose d'une couverture suffisante pour ses besoins en matière de santé. Même si les contrats en France des salariés peuvent les couvrir à l'étranger, ils ne sont jamais suffisants, il est souvent nécessaire de souscrire des contrats complémentaires ...

Au-delà, dès le départ, les entreprises doivent, par ailleurs, se poser la question du retour en France de leurs collaborateurs détachés ou expatriés. C'est un point très important qu'elles

omettent trop souvent d'anticiper et de sécuriser. En effet, à ce niveau aussi, plusieurs questions se posent dont le maintien de la couverture de la Sécurité Sociale française pour éviter l'absence de garanties à leur retour en France. C'est, par ailleurs, un sujet qui impacte non seulement la couverture sociale et santé des salariés, mais aussi leur retraite.

## Comment les accompagnez-vous sur ces enjeux et sujets ?

Sur la question de la couverture sociale des salariés, nous allons explorer les différentes alternatives pour éclairer le choix des entreprises. La première option est d'étudier une couverture avec des contrats français en incluant l'intérêt d'adhérer à la CFE ou non. L'entreprise peut également opter pour une couverture locale. L'idée est de comparer ce que prévoit la couverture française et son équivalent local afin de mettre en place la solution la plus pertinente. Dans ce cadre, nous pouvons mener des audits de protection sociale internationale pour avoir une visibilité sur



**Dès le départ, les entreprises doivent se poser la question du retour en France de leurs collaborateurs détachés ou expatriés. C'est un point très important qu'elles omettent trop souvent d'anticiper et de sécuriser.**



le niveau minimum de couverture, vérifier leur conformité avec le cadre réglementaire... Nous pouvons également élaborer des plans de convergence des filiales étrangères d'une même entreprise afin de mettre en place un programme de protection cohérent qui garantit à tous les collaborateurs le même niveau de couverture et de protection. En complément, nous mettons également en place des « poolings financiers » pour mutualiser l'ensemble des contrats à l'international.

**Alors que la crise sanitaire a largement contribué à la démocratisation du télétravail, la question de la couverture sociale des salariés qui télétravaillent depuis l'étranger reste floue à l'heure actuelle. Qu'en est-il ?**

En effet ! De nombreuses sociétés nous sollicitent sur la couverture

sociale des salariés en télétravail à l'étranger. Même s'il est de plus en plus fréquent aujourd'hui, aucun texte officiel, cependant, ne le règlemente cette nouvelle forme de travail. Rien ne change dans le contrat de travail, la protection sociale ou encore la convention collective à laquelle le salarié est soumis continuent de s'appliquer. Il reste français même si cette règle n'est pas explicitement prévue par les textes. Attention toutefois à la déclaration de déplacement à effectuer auprès de la Sécurité Sociale et aux obligations d'informations (situation sanitaire et risques de sécurité du pays). Il est donc complexe pour les assureurs de se positionner sur ce sujet. Nous travaillons au cas par cas avec les organismes assureurs. Des solutions plus concrètes devraient apparaître dans les prochaines années avec le déploiement de cette nouvelle façon de travailler.

## Sur cette thématique, quels conseils ou recommandations pourriez-vous partager avec nos lecteurs ?

Au fil des décennies, Chesneau a développé une très bonne connaissance de l'offre française qui nous permet d'apporter un accompagnement et un conseil pertinent aux DRH sur ce sujet de la couverture des salariés qui partent travailler à l'international. Dans ce cadre, nous nous appuyons aussi sur notre réseau partenaire UNIBA Partners qui couvre plus de 150 pays dans le monde et qui nous permet d'avoir une bonne visibilité sur les offres locales.

Concernant les Français qui partent en expatriation, l'enjeu pour les DRH est de bien appréhender, en amont, leur plan de carrière et son impact sur la protection sociale du salarié. Il faut, par exemple, bien garder en tête qu'en matière d'accords bilatéraux, la Sécurité sociale française ne prendra en compte qu'un seul pays d'expatriation. C'est une dimension qui nécessite d'être bien traitée en amont afin d'éviter un trou de couverture pour les salariés en situation d'expatriation.

## Contact :

- 8, rue Mékarski BP 22302  
44023 NANTES Cedex 1
- 02 40 14 33 33
- info@chesneau.net
- www.chesneau.net